

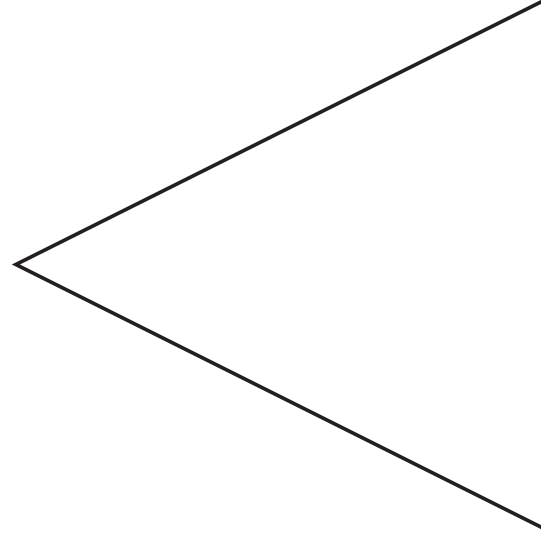
Ik neem een werknemer met een ziekte of handicap in dienst.

- ▶ **Voordelen van het in dienst nemen van deze werknemers**



VOOR RE-INTEGRATIE EN TIJDELIJK INKOMEN





Werk boven uitkering

UWV verstrekt tijdelijk inkomen in het kader van wettelijke regelingen als de WW, WAO, WIA en de Wajong.

Maar koppelt dat altijd aan het onderzoeken van mogelijkheden om terug te keren op de arbeidsmarkt.

uww.nl
werk.nl

Inhoud

Iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen	4
Wat zijn de voordelen als u iemand met een ziekte of handicap in dienst neemt?	5
Als u er niet zeker van bent dat iemand de baan aankan:	
proefplaatsing	5
Korting op de WAO/WIA- en WW-premie	5
Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek	6
U betaalt minder loon als uw werknemer minder presteert	6
Eerste vijf jaar: UWV betaalt de Ziektewetuitkering	7
Geen hogere WIA-premie	7
Wat verwachten wij van u?	8
Wilt u meer weten?	11

Iemand met een ziekte of handicap in dienst nemen

Als werkgever trekt het u misschien niet direct aan om iemand met een ziekte of handicap in dienst te nemen. Volgens de WIA is dat iemand die structureel functioneel beperkt is. Kan hij het werk wel aan? Wordt hij niet weer snel ziek? In de meeste gevallen blijkt dat allemaal reuze mee te vallen. Een helpdesk-medewerker kan prima functioneren in een rolstoel en iemand die een burn-out heeft gehad, kan een baan met wat minder druk best aan. Uiteindelijk is het toch vooral belangrijk dat iemand in het team past. UWV wil u stimuleren om iemand met een ziekte of handicap een werkplek te bieden. En dat doen we door ervoor te zorgen dat u als werkgever er niet slechter van wordt, waarschijnlijk zelfs beter. In deze brochure leest u hoe we dat doen.

Om welke werknemers gaat het?

Het moet gaan om mensen die en/of:

- *een WAO-, WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering hebben;*
- *volgens de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige van UWV hun werk minder goed kunnen doen door hun handicap of ziekte;*
- *volgens de gemeente moeilijker een baan kunnen vinden door hun ziekte of handicap;*
- *gebruik maken van hulpmiddelen of voorzieningen die door UWV zijn betaald;*
- *minder dan vijfjaar terug een WAO-, WAZ-, of een Wajong-uitkering of een voorziening hadden;*
- *een aanbeveling hebben om te gaan werken bij sociale werkplaats maar daar nog geen werk hebben gevonden.*

Wat zijn de voordelen als u iemand met een ziekte of handicap in dienst neemt?

Het belangrijkste voordeel voor u is dat u een gemotiveerde werknemer krijgt. Vrijwel alle werkgevers blijken van mening dat lichamelijk gehandicapten en chronisch zieken minstens even gemotiveerd zijn als 'gezonde' medewerkers en vaak zelfs gemotiveerder. Uit onderzoek blijkt bovendien dat werknemers met een ziekte of handicap niet minder productief zijn dan werknemers zonder handicap of beperking. Maar er zijn nog meer voordelen.

Als u er niet zeker van bent dat iemand de baan aankan: proefplaatsing

Heeft u een nieuwe werknemer op het oog, maar twijfelt u eraan of hij het werk aankan? Met een proefplaatsing kunt u maximaal drie maanden lang kijken hoe het gaat zonder dat u loon hoeft te betalen. UWV betaalt dan namelijk de uitkering door. Met andere woorden: een proefplaatsing heeft voor de werknemer geen gevolgen voor zijn uitkering. De voorwaarden kunt u lezen op het formulier *Melding UWV Proeftijd* dat u op uwv.nl kunt vinden.

Korting op de WAO/WIA- en WW-premie

Als u iemand met een ziekte of handicap in dienst neemt, dan krijgt u twee kortingen:

* maximaal € 1.021,00 per jaar op uw totale WAO/WIA-premie (de basispremie en de gedifferentieerde premie samen);

* maximaal € 1.021,00 per jaar op het werkgeversdeel van de WW-premie die u afdraagt aan het Awf of het UFO.

In totaal betaalt u dus maximaal € 2.042,00 minder aan sociale premies per jaar. U krijgt deze kortingen alleen als u de premiekorting aanvraagt binnen één jaar nadat de werknemer bij u is komen werken.

U kunt de korting krijgen vanaf het moment dat uw werknemer in dienst treedt, met een maximum van drie jaar.

Hoeveel premiekorting?

Hoeveel premiekorting u krijgt, is afhankelijk van het loon van uw werknemer. Betaalt u hem minder dan de helft van het minimumloon (bijvoorbeeld omdat hij in deeltijd werkt), dan krijgt u een korting van maximaal € 227,00 per jaar op de totale WAO/WIA-premie én € 227,00 korting per jaar op de premie die u afdraagt aan het Awf of aan het UFO. Uitkeringen en toeslagen, via u als werkgever uitbetaald, vallen niet onder het loon van een werknemer.

Extra premiekortingen voor jonggehandicapten

Neemt u een jonggehandicapte in dienst? Dan krijgt u een extra korting van € 680,00 per jaar op uw totale WAO/WIA-premie (basispremie en gedifferentieerde premie samen) en een tweede extra korting van € 680,00 per jaar op de premie die u afdraagt aan het Awf of aan het UFO. Iemand is jonggehandicapt als hij al arbeidsongeschikt was voordat hij zeventien werd. Of als hij minimaal zes maanden studeerde voordat hij arbeidsongeschikt werd.

Voor de premiekortingen geldt dat de korting uiteraard niet hoger kan zijn dan de premies die u betaalt.

Premievrijstelling als u een oudere werknemer in dienst neemt

Om ouderen in het arbeidsproces te houden, geeft de overheid ook een premievrijstelling van de basispremie WAO/WIA. Die geldt voor werknemers van vijftig jaar en ouder die u in dienst neemt. De vrij-

stelling hoeft u niet aan te vragen, deze krijgt u automatisch. Deze vrijstelling kan zonder problemen samenvallen met de korting op uw WW- en WAO/WIA-premies.

Hoe vraagt u de premiekortingen aan?

Als u denkt dat u recht heeft op de premiekortingen, dan kunt u die kortingen verwerken in de loonaangifte bij de Belastingdienst. Voor meer informatie hierover kunt u terecht op belastingdienst.nl.

Subsidie voor aanpassingen aan de werkplek

Als u voor een werknemer met een ziekte of handicap extra kosten maakt om zijn werk mogelijk te maken, dan kunt u subsidie krijgen. Zo kunt u subsidie krijgen om de werkplek of de inrichting van uw bedrijf aan te passen, of om niet-meeneembare hulpmiddelen voor de werknemer aan te schaffen. Dit kan als de werknemer minimaal zes maanden bij u in dienst is en als de kosten hoger zijn dan een bepaald drempelbedrag. In het schema hieronder kunt u zien hoe hoog het drempelbedrag voor u is.

Drempelbedragen subsidie meerkosten		
	Loon van de werknemer is lager dan 50% wettelijk minimumloon	Loon van de werknemer is hoger dan 50% wettelijk minimumloon
Werknemer was al in dienst bij werkgever	€ 450,00	€ 2000,00
Werknemer was niet in dienst bij werkgever	€ 1350,00	€ 6000,00

U kunt het aanvraagformulier *Aanvraag subsidie voorziening werkgever* vinden op uwv.nl. Stuur het ingevulde formulier naar de afdeling Inkoop Re-integratie (IR) van het UWV-kantoor van de woonplaats van uw werknemer.

Bent u een werkgever bij de overheid of in het onderwijs? Stuur het formulier in dat geval naar UWV, afdeling IR-voorzieningen, Postbus 4949, 6401 JS, Heerlen.

U betaalt minder loon als uw werknemer minder presteert

Presteert uw werknemer door zijn ziekte of handicap aantoonbaar minder in tempo dan uw andere werknemers en is hij jonger dan 18 jaar of heeft hij een Wajong-uitkering? Dan kunt u UWV vragen om een lager loon te betalen dan het minimumloon. U maakt dan gebruik van loondispensatie. De loondispensatie kan een halfjaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk.

Voordat u loondispensatie krijgt, bepaalt een arbeidsdeskundige van UWV of uw werknemer inderdaad duidelijk minder presteert. Is dit het geval, dan ontvangt u bericht hoeveel procent van het minimumloon u in ieder geval wél moet betalen.

Eerste vijf jaar: UWV betaalt de Ziektewetuitkering

Werknemers met een ziekte of handicap blijven over het algemeen niet vaker ziek thuis dan andere werknemers. Maar het kan natuurlijk altijd gebeuren. Dit kan voor u een risico inhouden. Een groot deel van dit risico dekt UWV voor u af.

Als een van uw werknemers ziek wordt, betaalt u normaalgesproken de eerste twee jaar het loon door. Als een werknemer met een handicap of ziekte echter ziek wordt, dan krijgt u van ons een Ziektewetuitkering waarmee u een groot deel van de loonkosten kunt betalen. Hierbij maakt het niet uit wat de oorzaak van de ziekte is. Het mag dus ook gaan om iets anders dan de oorspronkelijke gezondheidsklachten.

In het eerste ziektejaar is de Ziektewetuitkering 100% van het dagloon. In het tweede jaar is dat 70%. Niet alle loononderdelen worden met de Ziektewetuitkering gecompenseerd, bijvoorbeeld vakantie-toeslag, een 13e maand, pensioenpremie, kinderopvang, O&O-fondsen en vergoeding spaarloon niet.

Voor jonggehandicapten: altijd Ziektewetuitkering

Neemt u iemand in dienst die een Wajong-uitkering heeft of ooit een Wajong-uitkering heeft gehad? Dan kunt u vanaf 1 mei 2005 zelfs altijd, dus ook ná vijf jaar, Ziektewetuitkering krijgen als deze werknemer ziek wordt.

Geen hogere WIA-premie

Krijgt uw werknemer na een ziekteperiode uiteindelijk een WIA-uitkering en had u voor deze werknemer recht op een Ziektewetuitkering? Dan telt deze instroom niet mee voor uw gedifferentieerde WIA-premie. Voor meer informatie hierover kunt u bij de Belastingdienst terecht.

Wat verwachten wij van u?

Als u een werknemer met een ziekte of handicap in dienst heeft en u ontvangt een vergoeding van UWV, verwachten wij dat u ons op de hoogte houdt van wijzigingen. Geef het bijvoorbeeld aan ons door:

- als uw werknemer verhuist;
- als zijn gezondheid verbetert of verslechtert.

Geef wijzigingen altijd binnen zeven dagen schriftelijk door aan de afdeling Inkoop Re-integratie van het UWV-kantoor in uw regio. Als u zich niet aan uw verplichtingen houdt, kunnen wij de vergoeding van u terugvorderen en moet u mogelijk een boete betalen.

Wilt u meer weten?

Deze brochure geeft algemene informatie.

Wilt u na het lezen preciezer weten wat voor u in uw situatie geldt? Kijk dan op uwv.nl.

Als u daarna nog vragen heeft, bel dan met UWV Telefoon Werkgevers via 0900 - 92 95 (lokaal tarief).

UWV

Deceber 2006

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.